

Un Directeur Général de transition accompagnant une restructuration avec maintien de l'activité - 9 mois - France

CONTEXTE

Un groupe industriel allemand en restructuration engage la transformation d'un site de production en France. Près de 150 salariés sont concernés. Suite à une mauvaise communication, il est fait état d'une décision de fermeture de site dans la presse, auprès des syndicats comme des autorités.

Ayant participé à la création et au développement du site, incluant l'embauche de l'ensemble des salariés, ni le directeur général du site, ni le directeur des ressources humaines ne souhaitent gérer cette phase de restructuration qui pourrait inclure des départs et des licenciements.

OBJECTIFS

- Assurer la mise en place de la restructuration et, si besoin, du PSE dans le respect des contraintes légales,
- Négocier le départ du Directeur Général et du Directeur des Ressources Humaines,
- Etre le représentant du groupe auprès des différents acteurs public et privé et partenaires sociaux,
- Manager les équipes,
- Assurer le maintien de l'activité pendant cette période de transformation et la maintenance des outils de production. Si besoin, s'assurer de la disponibilité des équipements technologiques et de leur bon fonctionnement en cas de transfert de l'activité.

DÉROULE

Jean-Pierre a su immédiatement s'intégrer auprès des salariés et de leurs représentants ainsi que dans le tissu économique local, multipliant en quelques jours les rendez-vous avec l'ensemble des acteurs publics et des partenaires. Il a su démontrer son engagement, sa compréhension de la situation et sa disponibilité et obtenir la confiance de l'ensemble des salariés du groupe et des acteurs.

Il a pris en main la coordination avec les autres intervenants du dossier (Avocats, cabinets conseils, outplacement, cellule psychologique, etc.) et a redonné des objectifs clairs et concis à l'équipe de management en place.

Il a su à la fois maintenir la motivation au sein des équipes de production et le bon fonctionnement des outils industriels. Il a été force de proposition et d'action sur le reclassement des salariés qui ont dû quitter l'entreprise et a maintenu un lien fort entre les actionnaires et les partenaires locaux.

RÉSULTATS

8 MOIS

Temps de validation et réalisation d'un PSE concernant une partie des salariés

- Suivi régulier de la mission auprès des actionnaires, des partenaires sociaux et de l'ensemble des acteurs avec le cabinet

85 %

Des salariés concernés par le PSE ont été reclassés et ont notamment retrouvé un emploi dans leur région

- Suivi de mission hebdomadaire entre le manager et KLB, et mensuel entre le client et KLB

95 %

Des objectifs de production ont été atteints

- Maintien puis déménagement des outils de production